

# **Formation professionnelle et approche par les capacités<sup>1</sup>**

Par Jean-François ORIANNE et Céline REMY (Université de Liège)

## **Introduction**

La formation professionnelle constitue aujourd’hui un axe central des politiques d’emploi en Europe. Sous l’influence des institutions européennes, elle s’est rapidement développée comme un instrument privilégié de lutte contre le chômage de masse persistant et contre la détérioration toujours croissante de la position relative des individus faiblement qualifiés sur le marché du travail (Van der Linden, 1997). La Stratégie européenne pour l’emploi (SEE), élaborée en 1997 par la formulation de lignes directrices émanant du Conseil de l’Union, accorde une place prioritaire à la qualification et aux compétences ; deux piliers de mesures y sont consacrés : le pilier « employabilité », qui a pour objectif d’accroître la capacité individuelle d’insertion des chômeurs, et le pilier « adaptabilité » visant l’actualisation constante des qualifications et des compétences des travailleurs (Guyot et al., 2005).

La stratégie adoptée à Lisbonne, en vue de faire de l’Europe *l’économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde*, pose les bases d’une « convergence progressive des politiques d’éducation et de formation qui, même si elle rencontre des problèmes de coordination et d’équilibre entre différents objectifs, circonscrit une approche globale par la qualité et l’échange de bonnes pratiques entre pays membres » (Normand, 2006). La Méthode Ouverte de Coordination (MOC) apparaît à cet égard comme une procédure inédite d’harmonisation et d’intégration des politiques européennes en matière d’éducation, de formation, d’emploi ou d’inclusion sociale (Pochet, 2003 ; Erhel et Palier, 2003). Cette procédure transnationale accorde cependant une place importante aux Régions, aux territoires, en clair, aux mécanismes décentralisés dans le processus de mise en œuvre d’une gouvernance européenne (Zeitlin et Pochet, 2005).

En Belgique, le fédéralisme a doté les Wallons d’une autonomie politique qui les rend « responsables de leur destinée ». Dans ce cadre, la Région wallonne s’efforce de mettre en œuvre les conditions d’une « prospérité partagée » qui passe par un redressement structurel et une convergence vers les objectifs fixés par les institutions européennes. Afin de « stimuler la croissance économique dans une perspective de développement durable », la Région wallonne

---

<sup>1</sup> Papier présenté le 10 décembre 2010 au colloque sur l’Employabilité : un défi pour les plus éloignés de l’emploi ?, à Charleroi, Belgique.

poursuit une série d'objectifs opérationnels, comme le développement du capital humain, l'intensification de l'accompagnement ou encore le développement des infrastructures.

Dans quelle mesure l'approche par les capacités (AC) d'Amartya Sen offre-t-elle de nouvelles perspectives pour traiter la question délicate de l'effectivité d'une politique publique, comme par exemple les politiques de formation professionnelle ? Peut-elle servir de point d'appui à l'action publique dans ce domaine ? D'un point de vue opératoire, quelles seraient les dimensions à prendre en compte pour évaluer le développement réel des capacités des individus ou des groupes sociaux ? Selon nous, l'AC est particulièrement adéquate pour produire tant une évaluation qu'une théorie évaluative des politiques publiques d'emploi et de formation. Comme le souligne très justement Jean De Munck, l'AC n'est ni une théorie positive, ni une théorie normative : elle est une théorie évaluative « pluraliste » qui mêle constamment jugements de fait et jugements de valeur (De Munck, 2008 : 36). Suivant cette perspective, nous proposerons ici quelques pistes en vue d'une opérationnalisation des apports de l'approche par les capacités. Notons à cet égard que si l'opérationnalisation de l'AC constitue un véritable *challenge* pour l'analyse en sciences sociales (Zimmermann, 2006 ; Farvaque, 2008a), elle est aussi un défi ambitieux pour l'action publique (Salais et Villeneuve, 2005 ; De Munck et Orianne, 2008).

## 1. Concepts génériques de l'AC : capacité et fonctionnement<sup>2</sup>

L'*approche par les capacités* (AC), initiée par Amartya Sen<sup>3</sup>, est une contribution majeure aux théories de la justice contemporaine. Elle explore une voie de synthèse et de dépassement des principaux courants de la philosophie sociale et politique – en particulier, les théories utilitaristes du bien-être et les approches « libertariennes » centrées sur l'égalité des droits ou sur les moyens de la liberté. Les travaux de Sen, enracinés au départ dans le champ du développement, ont aujourd'hui essaimé dans la plupart des domaines de la société, donnant naissance à une véritable école réunissant des chercheurs provenant de divers horizons disciplinaires et paradigmatiques. Sen ambitionne ni plus ni moins de « repenser l'égalité » (Sen, 2000) ; il renouvelle l'appareillage conceptuel, c'est-à-dire propose une « base

---

<sup>2</sup> Pour cette brève présentation de l'AC, nous reprenons quelques éléments de nos travaux réalisés en collaboration avec Marie Verhoeven et Vincent Dupriez (principalement Verhoeven, Orianne, Dupriez, 2007 ; Dupriez, Orianne, Verhoeven, 2008).

<sup>3</sup> Telle que développée par A. Sen (1990, 1993 [1987], 2000 [1992], 2004, 2005), prix Nobel d'économie en 1988, mais aussi telle qu'elle est développée par les nombreux chercheurs qui tentent aujourd'hui de prolonger le cadre interprétatif initié par Sen.

informationnelle d'évaluation en justice »<sup>4</sup> alternative à celle du « capital humain », et permet ainsi aux chercheurs comme aux décideurs politiques d'évaluer plus finement la justice des arrangements sociaux.

Rappelons brièvement les quelques concepts de base sur lesquels repose l'AC : le concept de « *capability* » (capacité ou capability) désignant *l'ensemble des opportunités dont dispose un individu pour réaliser ses choix d'existence* (Lefèvre, 1997 : 12) et celui de « *functioning* » (fonctionnement, réalisation ou accomplissement). Soulignant l'insuffisance des approches par les droits ou par les ressources, Sen propose d'évaluer les situations à l'aune d'un double critère :

- D'une part, il s'agit de prendre en compte les « résultats », les « functioning » (i.e. ce qu'un individu réalise effectivement) ou, plus largement, de considérer les « cours de vie » (ensemble de fonctionnements qui constituent une vie) effectivement réalisés par cet individu.
- D'autre part, la prise en compte de ces réalisations est insuffisante : elle n'a de sens qu'associée à une prise en considération de l'étendue de la « liberté réelle » de cet individu, à savoir de l'ensemble des alternatives sur lesquelles cet individu peut effectivement se prononcer. C'est cet espace des choix « réellement possibles » (i.e. l'ensemble des accomplissements et des cours de vie qu'un individu a la possibilité réelle d'atteindre parmi ceux auxquels il accorde de la valeur) que Sen va appeler la « capacité » d'un individu.

Curieusement, alors que Sen place le travail (ou l'emploi) au rang des capacités de base indicatrices du développement humain, sa réflexion dans ce domaine apparaît peu développée. Certes, Sen considère l'emploi comme un moyen de se procurer des « capacités » essentielles, comme un *potentiel de réalisation* (De Munck, op. cit.) ou une « cause » principale de la liberté réelle ; a contrario, l'absence d'emploi génère des privations de liberté (Sen, 1997 : 170). Mais ces principes généraux laissent de côté les processus internes aux champs de l'emploi et de la formation professionnelle. En somme, un large champ de recherche reste en friche autour de l'étude des processus de construction des capacités au sein

---

<sup>4</sup> Sen entend par « base informationnelle de jugement en justice », un ensemble de règles qui permettent de sélectionner certains types d'informations au détriment d'autres, pour juger, évaluer une situation (Sen, 2000 : 111). La base d'information sur laquelle se fonde un jugement identifie les informations dont dépend directement ce jugement et, de façon non moins importante, affirme que le caractère vrai ou faux de tout autre type d'information ne peut pas directement influer sur la justesse du jugement. La base d'information requise pour juger la justice délimite ainsi l'ensemble des faits auxquels s'appliqueraient directement les considérations en matière de justice (Sen, 1993). Les bases informationnelles agissent à la fois comme des appuis conventionnels de l'action et comme des conventions d'évaluation.

des contextes de formation. Fort heureusement, quelques chercheurs se sont récemment attelés à mobiliser la théorie des capacités dans ce champ d'intervention publique<sup>5</sup>.

## **2. Indicateurs pertinents : facteurs de conversion et liberté de choix**

Amartya Sen s'est longuement attaché à pointer les limites d'une conception ressourciste de l'égalité pour penser les libertés réelles des individus. Le problème, selon lui, réside dans ce que ces approches (comme celle de J. Rawls, 1971) se centrent sur les moyens (ressources) de la liberté, et non sur son étendue – c'est-à-dire sur ce que les individus peuvent réellement obtenir à partir de ces moyens (Sen, 1990 : 115). S'en tenir aux ressources fournies aux individus pour évaluer l'action publique est insuffisant, car « rien ne présage de la relation que ces individus établiront avec les biens sociaux » (Sen, 1987 : 207). Autrement dit, ce qui fait cruellement défaut dans l'approche ressourciste, c'est une information précise sur la manière dont les individus peuvent effectivement convertir leurs ressources en fonctionnements de valeur. Afin de dépasser ces limites, Sen introduit deux leviers théoriques essentiels (Figure, ci-dessous) : (i) la prise en compte des « facteurs de conversion » et (ii) celle de l'étendue de liberté réelle de choix entre différentes options de valeur.

Une des pierres angulaires de la pensée de Sen est l'attention qu'il porte à la diversité humaine et sociale fondamentale ; c'est bien cette irréductible diversité qui permet de comprendre que, face à un même ensemble de ressources, des individus différents n'atteindront pas la même « capacité ». Notons que les travaux d'un sociologue comme Pierre Bourdieu ont permis, dès les années 70, de mettre en évidence qu'un même ensemble de ressources scolaires était susceptible d'une « réception » différente selon l'habitus des élèves et pouvait déboucher sur une inégalité des apprentissages effectifs. Mais l'approche de Bourdieu tend à définir l'habitus de façon mécanique, comme « structure structurée structurante » (Bourdieu, 1980 : 88-89), comme une sorte d'opérateur automatique de conversion.

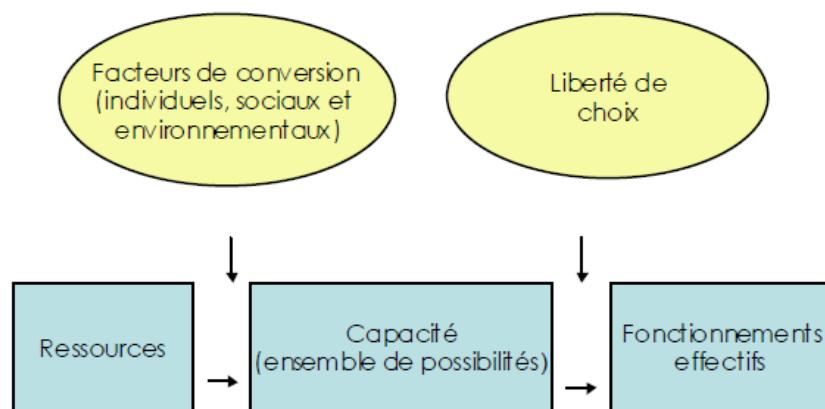
Pour Sen, la question de la conversion est plus complexe ; on peut identifier dans son œuvre différents types de « facteurs de conversion », de natures diverses (Bonvin et Farvaque, 2008 : 49) : des facteurs strictement personnels (l'aptitude intellectuelle, le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, etc.), des facteurs sociaux (normes sociales et religieuses, rôles et

---

<sup>5</sup> Cfr. Saito, 2003 ; Robeyns, 2006 ; notons également deux numéros spéciaux de revues francophones récemment consacrés à la présentation de ces travaux : Formation Emploi n°98 et Raisons Pratiques n°18 (cfr. Bibliographie).

statuts, stéréotypes sociaux discriminants, etc.) ou encore des facteurs externes ou environnementaux (opportunités géographiques, institutionnelles, politiques ou culturelles).

Dès lors, agir sur les seules ressources se révèle insuffisant pour accroître les capacités des personnes : il faut penser les « équipements » multiples dont dispose chacun pour convertir un ensemble de ressources en fonctionnements. La « capacité » d'une personne à trouver un emploi renvoie, à la fois, à son aptitude individuelle ou sa compétence et aux opportunités concrètes qui s'offrent à lui ; la responsabilité collective de la société est ici impliquée (Sen, 2000b). Le sens négatif de la liberté serait « l'employabilité » (dans un sens restrictif, centré sur la seule responsabilité individuelle) pour mettre en avant les contraintes que subissent les individus par rapport au travail<sup>6</sup>.



**Figure** : Dimensions constitutives de l'AC

(Source : Verhoeven, Orianne, Dupriez, 2007)

Mais selon le modèle très exigeant que propose Sen, la seule prise en considération des multiples facteurs de conversion reste insuffisante. Entre l'« ensemble-capacité » d'un individu et ses réalisations effectives, intervient une autre dimension dont Sen va rendre compte à partir de la notion de liberté de choix : la liberté des individus de choisir entre différentes options de vie qu'ils peuvent réellement mener et auxquelles ils ont des raisons

<sup>6</sup> A cet égard, le modèle des Marchés Transitionnels du Travail (MTT), proposé par Gazier et Schmid (2002), apparaît comme une piste séduisante pour l'action publique : il ne s'agit pas simplement d'« équiper » les individus pour faire face aux risques liés au travail, mais aussi d'« équiper » le marché du travail en vue de doter les citoyens de droits nouveaux, en vue d'un accès plus équitable aux positions sociales et économiques valorisées. L'option « transitionnelle » vise en effet l'aménagement systématique et négocié de transitions entre le monde éducatif, la société et le marché. Cependant, comme ne manquent pas de le souligner Bonvin et Farvaque (2007), ce modèle ne passe pas encore le test de l'AC. Certes, il prend en compte l'ensemble des facteurs de conversion mais néglige grandement la dimension processuelle de la liberté.

d'accorder de la valeur (Sen, 1993 : 216-218). Cette liberté réelle, nous dit Sen, doit s'évaluer selon deux axes principaux (Sen, 2005 : 398-408) : l'« aspect d'opportunité » (les opportunités réelles de succès qui s'ouvrent aux personnes) et l'« aspect processus » (la liberté de décision d'une personne entre différentes opportunités de valeur : autonomie dans les choix individuels et « immunité » face aux interférences des autres).

Comme le notent très justement Bonvin et Farvaque, « suivre une formation professionnelle par choix ou en raison d'un manque d'opportunités (obligation de suivre telle formation pour pouvoir continuer à percevoir les allocations de chômage, réorientation professionnelle imposée par l'employeur, garde d'enfants, etc.) n'aboutit pas à un résultat identique en termes de capacités. » (Bonvin et Farvaque, 2008 : 51). Un chômeur qui est contraint d'accepter un programme de formation, sous peine de perdre son droit aux prestations, ne dispose pas de réelles options de sortie ou de contestation (Bonvin et Farvaque, 2007 : 13). De même que deux personnes dotées de capacités réelles similaires peuvent, en choisissant des stratégies différentes pour exercer leurs libertés, aboutir à des résultats strictement différents (Sen, 1993 : 221). Dans l'approche par les capacités, la « liberté de choix » de l'individu constitue une dimension analytique essentielle. Corteel et Zimmermann le soulignent opportunément : la question du choix est primordiale dans une politique de formation ou d'emploi qui se veut aussi être une politique de développement des capacités (Corteel et Zimmermann, 2007 : 31). Quelle est la liberté de choix d'un individu face aux opportunités de formation ou d'emploi qui s'offrent à lui ?

L'opérationnalisation de l'AC implique donc :

1. de prendre en considération, non seulement les ressources octroyées aux individus, mais aussi leur « espace des possibles » ainsi que les fonctionnements atteints ;
2. de prendre en considération les facteurs de conversion (qu'ils soient personnels, sociaux ou environnementaux) permettant à un individu de convertir des ressources/droits en apprentissages effectifs (au sein du système de formation), mais aussi, par la suite, en « cours de vie qu'ils ont des raisons de valoriser » ;
3. de réfléchir au statut de la liberté de choix et à ses conditions d'exercice.

### **3. L'approche par les capacités comme alternative aux théories du capital humain**

Entre l'égalité des chances (approches ressourcistes) et l'égalité des résultats (approches instrumentales ou technicistes), l'égalité des capacités ouvre de nouvelles perspectives de recherche et d'action publique dans le champ des politiques d'emploi et de formation.

L'AC offre une alternative intéressante – et à notre sens plus juste – aux théories du capital humain. Elle permet en effet un double dépassement. D'une part, alors que les théories du capital humain (qui sous-tendent bon nombre des politiques européennes) promeuvent essentiellement les fonctions économiques et extrinsèques de l'emploi ou de la formation (Robeyns, 2005), à savoir sa contribution potentielle (individuelle ou collective) au monde productif, l'AC offre par contraste un cadre d'évaluation plus large des politiques de formation, considérant à la fois les apports intrinsèques (apprentissages valorisés « pour eux-mêmes ») et les apports extrinsèques (contribution de la formation à la société et au marché).

D'autre part, et de façon complémentaire, les théories du capital humain tendent à prendre en compte exclusivement les « résultats » (les fonctionnements), alors que l'AC ouvre sur les questions des « capacités » et de l'espace des possibles (sans pour autant se fermer à la question des résultats). Il s'agit en effet d'évaluer ces fonctionnements dans une approche intégrative, pluraliste, qui inclut des indicateurs objectifs et subjectifs. La seule dimension objective « masque toute une série de bénéfices davantage liés à la transformation de la personne dans sa subjectivité, ses représentations d'elle-même et du monde, ses perceptions et attitudes » (Lefèuvre, 1997 : 8). L'introduction d'indicateurs subjectifs favorise la prise en considération de la relativité des valeurs pour leur donner leur sens réel ainsi que pour rendre compte du sentiment vécu des personnes (Maurel, 2006 : 182).

En outre, l'AC permet d'appréhender l'individu non pas comme un « agent rationnel » mais comme un « acteur réflexif », toujours ancré dans des contextes institutionnels et relationnels. L'AC peut ainsi constituer une réponse intéressante aux injonctions à la responsabilité individuelle « déliées » de tout contexte telles qu'elles transparaissent dans les politiques en Europe aujourd'hui, y compris dans le champ des politiques d'emploi et de formation.

Comme le souligne Zimmermann (2008), l'une des conditions de base d'un travail sur la liberté est la prise en compte de l'espace des opportunités – à savoir le travail sur les facteurs de conversion. L'un ne va pas sans l'autre, et appréhender la liberté de choix sans l'indexer au préalable sur une liberté d'opportunités condamne à réduire la liberté de choix à un appel formel à la liberté, ou encore à une liberté « négative ». Les politiques européennes de l'emploi l'illustrent à suffisance : loin de conduire à un élargissement effectif de la liberté réelle des individus, l'injonction politique croissante à la responsabilité individuelle des travailleurs dans un contexte de rareté d'opportunités réelles conduit en réalité à une insécurité d'existence accrue des trajectoires et, donc, à une réduction des capacités.

## Bibliographie

- Bonvin J.-M., Farvaque N., (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n°98, pp9-23.
- Bonvin J.-M., Farvaque N., (2008), *Amartya Sen. Une politique de la liberté*. Paris : Michalon.
- Bourdieu, P. (1980), *Le sens pratique*, Paris, Editions de Minuit
- Corteel, D., et Zimmermann, B., (2007), « Capacités et développement professionnel », *Formation Emploi*, n°98, pp25-39.
- De Munck, J., (2008), « Qu'est-ce qu'une capacité ? », in De Munck J. et Zimmermann B., La liberté au prisme des capacités, *Raisons pratiques*, n°18, Paris : Editions de l'EHESS, pp21-49.
- De Munck J., Orianne J.-F. (2008), « Droits sociaux et mondes possibles. L'exemple du droit au congé parental », in De Munck J. et Zimmermann B., déjà cité, pp263-280.
- Dupriez, V., Orianne, J.-F. et Verhoeven, M. (dir.) (2008), *De l'école au marché du travail : l'égalité des chances en question*, Peter-Lang.
- Dworkin R. (1981), « What is Equality ? Part II : Equality of Ressources », *Philosophy and Public Affairs*, vol. 10, pp283-345.
- Erhel C. et Palier B. (2003), « Les dynamiques de l'Europe sociale et Europe de l'emploi à l'heure de la méthode ouverte de coordination : persistances et convergences », in Euzéby C. et al., (eds.), *Mondialisation et régulation sociale*, L'Harmattan, tome 1, pp. 125-143.
- Farvaque, N. (2003), « Conventions et institutions d'évaluation dans l'approche par les capacités de Sen : des repères pour l'action publique ? », Colloque « Convention et institutions. Approfondissements théoriques et contribution au débat politique », Paris, pp1-25.
- Farvaque, N. (2008), « Faire surgir des faits utilisables. Comment opérationnaliser l'approche par les capacités », in De Munck J. et Zimmermann B., pp51-80.
- Lambert, M., et Vero, J., (2007), « Formation continue : quelles capacités d'action des salariés ? », *Formation Emploi*, n°98, pp55-76.

Lefèvre, C., (1997), « Un modèle multidimensionnel de la qualité de vie : Analyse des bénéfices des entreprises de formation par le travail en Hainaut », *Les Cahiers du CERISIS*, 3b.

Maurel, E., (2006), « Indicateurs de pauvreté : les enjeux du qualitatif », in Cauquil, G. et Lafore, R., (Dir.), *Evaluer les politiques sociales*, L'Harmattan, pp181-202.

Normand R. (2006), « De la formation à l'emploi : des politiques à l'épreuve de la qualité », *Education et société*.

Pochet P. (2003), « La stratégie européenne pour l'emploi à la croisée des chemins », in Degryse C. et Pochet P. (dir.) (2003), *Bilan social de l'Union européenne 2002*, Institut Social Européen, Bruxelles, pp61-97.

Rawls, J. (1971), *A theory of justice*. Oxford: Oxford University Press.

Robeyns, I. (2006), Three models of education: Rights, capabilities and human capital, *Theory and Research in Education*, 4(1), pp69-84.

Saito, M., (2003), « Amartya Sen's Capability Approach to education : a critical exploration », *Journal of Philosophy of Education*, 37 (1), 2003, pp17-33.

Salais R. et Villeneuve R. (dir.) (2005), *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge University Press.

Sen, A., (1990). « Justice : Means versus Freedoms : Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedoms », *Oxford Economic Papers*, 45(4), pp519-541.

Sen, A. (1993) [1987]. *Ethique et économie*. Paris : PUF, Quadrige.

Sen A. (1997), « L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui », *Revue internationale du travail*, vol. 136, n°2, pp169-186.

Sen, A (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Seuil.

Sen A. (2000b), « Travail et droits », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°2, pp129-139.

Sen A. K., 2004, « Elements of a Theory of Human Rights », *Philosophy and Public Affairs* 32, n° 4, pp315-356

Sen A. (2005). *Rationalité et liberté en économie*, Paris : Odile Jacob.

Van der Linden B. (Eds) (1997), *Chômage. Réduire la fracture*, De Boeck, Bruxelles.

Van Haeperen, B., (2005), « Politique de l'emploi et de la formation professionnelle continue en Région wallonne : enjeux et limites », in Guyot, J-L., Mainguet, C., et Van Haeperen, B., (eds), *La formation professionnelle continue : enjeux sociétaux*, De Boeck, pp153-167.

Verhoeven, M., Orianne, J.-F. & Dupriez, V. (2007), « Vers des politiques d'éducation « capacitanter » ? Une analyse critique de l'action publique en matière d'éducation », *Formation Emploi*, n°98, pp93-108.

Zeitlin J., Pochet P. (Eds.), 2005, *The Open Method of Co-ordination in Action*, PIE-Peter-Lang, Bruxelles.

Zimmermann, B. (2006). Pragmatism and the Capability Approach : Challenges in Social theory and Empirical Research, *European Journal of Social Theory*, 9 (4), 467-484.

Zimmermann, B. (2008), « Capacités et enquête sociologique », in De Munck J. et Zimmermann B., (eds.), pp113-137.